

INFLUENCER

AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE



HUMANdynamic
Best eap plus in Asia



MEMBANGUN STABILITAS, ENERGI & MOTIVASI TANPA PEMAKSAAN DIRI YANG BERLEBIHAN



<https://www.myhdspace.com/>

SCAN TO READ

Read July issue of **INFLUENCER**:
"An Outlook on Leadership & Change" on the go! ➡





DAFTAR ISI



PERSONAL EFFECTIVENESS

Ketika Motivasi Menurun Namun Tanggung Jawab Tetap Ada

Oleh Jaslene Hum – Manajer Hubungan Pelanggan & Konsultan, Human Dynamic Malaysia

1



TEAM EFFECTIVENESS

Tim yang Membuat Orang Bertahan

Oleh Leeann Lorilla – Direktur Utama, Human Dynamic Filipina

2



ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS

Mengidentifikasi dan Mendukung Karyawan yang Mengalami Tekanan

Oleh Sonia Hillary – Konsultan - Solusi, Inovasi & Keunggulan, Human Dynamic APAC

3



WELLNESS CORNER

Sinyal Tubuh yang Kita Biasa Abaikan di Tempat Kerja

Oleh Ho Sheau Huey – Konsultan - Solusi, Inovasi & Keunggulan, Human Dynamic APAC

4



VISIONARY VOICE

Stabilitas Adalah Keunggulan Kompetitif Baru

Oleh Eric Kung - Pendiri, Ketua & CEO, Human Dynamic Group

5

PERSONAL EFFECTIVENESS

Motivasi adalah mitra yang tidak dapat diandalkan. Motivasi berkembang pada hal-hal baru dan menghilang ketika rutinitas menjadi membosankan atau energi berkurang. Namun, paradoks kehidupan profesional adalah bahwa meskipun dorongan internal kita berfluktuasi, tanggung jawab eksternal kita tetap sepenuhnya tetap. Tenggat waktu, kebutuhan klien, dan ketergantungan tim tidak berhenti hanya karena perubahan suasana hati.

Kepemimpinan diri yang sejati bukan tentang memaksakan antusiasme; ini tentang belajar untuk mengambil tindakan yang terarah bahkan ketika perasaan Anda berfluktuasi. Hal ini memungkinkan kita untuk tetap bertanggung jawab tanpa menjadi terlalu kritis terhadap diri sendiri. Ketika motivasi menurun namun tugas tetap ada, kita dapat mempertahankan kemajuan tanpa harus menggunakan tekanan, rasa bersalah, atau perfeksionisme dengan beralih ke strategi sistem yang bebas hambatan.

Strategi-strategi berikut dapat membantu mempertahankan kemajuan, bahkan saat energi atau motivasi sedang rendah:

Turunkan Standar untuk Menjaga Momentum



Perfeksionisme adalah musuh konsistensi. Saat energi rendah, definisikan ulang seperti apa bentuk "kemenangan" untuk menghormati tanggung jawab Anda tanpa mengalami kelelahan. Jika Anda tidak dapat menulis seluruh laporan, tulis tiga poin. Jika Anda tidak dapat merancang seluruh kerangka kerja, buatlah kerangka kasarnya. Menurunkan hambatan masuk mengurangi hambatan kognitif, sehingga lebih mudah untuk memulai. Tindakan seringkali mendahului motivasi, bukan sebaliknya.

Andalkan Identitas, Bukan Kehendak

Kehendak adalah sumber daya yang terbatas. Alih-alih bertanya, "Apakah saya memiliki energi untuk ini?" tanyakan, "Tindakan kecil apa yang akan selaras dengan sosok profesional yang saya inginkan hari ini?" Mengalihkan fokus Anda ke identitas dan nilai-nilai inti Anda akan memperkuat akuntabilitas Anda. Anda melakukan tugas tersebut karena hal itu selaras dengan standar keandalan dan komitmen Anda kepada orang lain, bukan karena Anda merasa terinspirasi.



*Ketika Motivasi
Menurun Namun
Tanggung Jawab
Tetap Ada*

Oleh Jaslene Hum –
Manajer Hubungan
Pelanggan & Konsultan,
Human Dynamic Malaysia

Lindungi Dasar Energi Anda



Motivasi yang rendah sering kali merupakan indikator keterlambatan dari kelelahan emosional atau fisik. Alih-alih mencoba menutup kesenjangan dengan kekuatan kasar, periksa kapasitas Anda. Jadwalkan istirahat mikro, hilangkan tugas-tugas yang tidak penting, dan lindungi waktu istirahat Anda. Mengelola kapasitas Anda memastikan bahwa tingkat eksekusi dasar Anda tetap berkelanjutan bahkan ketika dorongan Anda rendah.

PERTANYAAN REFLEKSI

untuk Kepemimpinan Diri

Gunakan pertanyaan-pertanyaan ini untuk menjembatani kesenjangan ketika tanggung jawab lebih besar daripada dorongan Anda saat ini:

Pembingkaian Ulang:

Tanggung jawab bersifat tetap, tetapi pendekatan saya dapat fleksibel. Apa upaya minimum yang mutlak diperlukan agar proyek ini tetap berjalan hari ini tanpa mengorbankan integritasnya?

Audit Hambatan:

Apakah kurangnya motivasi saya disebabkan oleh kelelahan yang nyata, kurangnya kejelasan tentang langkah selanjutnya, atau ketakutan akan hasil yang buruk?

Pemeriksaan Belas Kasih:

Jika seorang rekan datang kepada saya dengan memegang tanggung jawab yang sama persis ini sementara merasa sangat terkuras, harapan realistis apa yang akan saya tetapkan untuk mereka? Bagaimana saya bisa menerapkan standar yang sama pada diri saya sendiri saat ini?



Pada akhirnya, konsistensi tidak dibangun berdasarkan inspirasi yang mudah, melainkan berdasarkan pilihan untuk bertindak meskipun tanpa inspirasi. Kemajuan tidak membutuhkan kesempurnaan, juga tidak menuntut inspirasi yang terus-menerus. Kemajuan tumbuh melalui tindakan kecil yang disengaja dan diulang dari waktu ke waktu. Ketika tanggung jawab tetap ada namun motivasi memudar, saatnya bagi kita untuk memilih langkah bermakna berikutnya.



Jaslene Hum

Manajer Hubungan
Pelanggan &
Konsultan, Human
Dynamic Malaysia

Tim yang Membuat Orang Bertahan

Oleh Leeann Lorilla –
Direktur Utama, Human
Dynamic Filipina



Di tempat kerja saat ini, sebagian besar karyawan tidak hanya sekadar mencari pekerjaan—mereka mencari lingkungan di mana mereka dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka. Meskipun kompensasi dan tunjangan tetap penting, karyawan semakin sering bertahan di tim di mana mereka merasa dipercaya, didukung, ditantang, dan diperlengkapi untuk sukses.

Di tempat kerja saat ini, sebagian besar karyawan tidak hanya sekadar mencari pekerjaan—mereka mencari lingkungan di mana mereka dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka. Meskipun kompensasi dan tunjangan tetap penting, karyawan semakin sering bertahan di tim di mana mereka merasa dipercaya, didukung, ditantang, dan diperlengkapi untuk sukses.

Tim terkuat tidak dibangun hanya melalui tunjangan. Mereka dibangun melalui perilaku kepemimpinan sehari-hari yang menciptakan kepercayaan dan keamanan psikologis. Anggota tim tampil maksimal ketika mereka dapat berbicara secara terbuka, meminta bantuan, berbagi ide, dan belajar dari kesalahan tanpa takut malu atau hukuman. Dalam lingkungan ini, kolaborasi menjadi lebih mudah, inovasi tumbuh, dan orang-orang lebih bersedia untuk tetap berkomitmen selama masa-masa sulit.

Karyawan juga berkembang ketika pemimpin bertindak sebagai pelatih, bukan sekadar penyelia. Umpan balik yang teratur, percakapan mentoring, dan minat yang tulus terhadap pertumbuhan karyawan menunjukkan bahwa organisasi berinvestasi dalam kesuksesan mereka. Ketika pemimpin memberikan tantangan yang berarti sambil memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai, karyawan mengembangkan kepercayaan diri, kemampuan, dan ketahanan.

Yang sama pentingnya adalah kejelasan. Tenaga kerja saat ini menghargai otonomi, namun otonomi bekerja paling baik ketika harapan, prioritas, dan tujuan dikomunikasikan dengan jelas. Tim menjadi lebih efektif ketika pemimpin memberikan arahan sambil memberdayakan individu untuk memiliki rasa kepemilikan atas pekerjaan mereka.

Pada akhirnya, orang bertahan di tempat di mana mereka dapat tumbuh, berkontribusi, dan memiliki rasa memiliki. Kepemimpinan yang dapat dipercaya menciptakan kondisi untuk ketiganya. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, keterlegatan meningkat, kolaborasi menguat, dan kinerja menjadi berkelanjutan dalam jangka panjang. Tim yang membuat orang bertahan jarang sekali sempurna—tetapi mereka dipimpin oleh orang-orang yang secara konsisten menciptakan lingkungan di mana orang lain dapat sukses.

Daftar Periksa Kepemimpinan: Membangun Tim yang Ingin Ditinggali Orang

- ▶ Ciptakan keamanan psikologis dengan mendorong dialog terbuka, pertanyaan, dan umpan balik yang konstruktif.
- ▶ Latih untuk pertumbuhan melalui check-in rutin, percakapan mentoring, dan peluang pengembangan.
- ▶ Berikan kejelasan dan dukungan dengan menetapkan harapan yang jelas, menghilangkan hambatan, dan memastikan karyawan memiliki sumber daya yang mereka butuhkan untuk sukses.



Leeann Lorilla
Direktur Utama,
Human Dynamic Filipina



Referensi:

1. Gallup. (2015). State of the American Manager: Analytics and Advice for Leaders. Gallup, Inc. Retrieved from Gallup research indicating managers account for at least 70% of the variance in employee engagement.

ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS

Mengidentifikasi dan Mendukung Karyawan yang Mengalami Tekanan

Mengidentifikasi dan Mendukung Karyawan yang Mengalami Tekanan

Coach Terhormat,

Saya telah memperhatikan seorang karyawan yang merasa tertekan selama dua minggu terakhir. Perilakunya telah berubah cukup banyak dan ini mengkhawatirkan – suasana hati & energi rendah, mudah tersinggung. Bagaimana cara saya mendekatinya mengenai hal ini?

Berikut adalah kerangka kerja cepat untuk mendukung karyawan/rekan kerja yang sedang dalam kesulitan - PALREF.



Pernahkah Anda memperhatikan seseorang yang stres, kesal, atau sedang terpuruk tetapi Anda belum mendekati mereka karena Anda tidak yakin harus berkata apa atau bagaimana mengatur percakapan tersebut? Seringkali kita berada dalam situasi ini dan terkadang kita bahkan mengabaikannya dengan berpikir bahwa kita tidak boleh ikut campur atau jika orang tersebut membutuhkan dukungan, mereka akan memintanya. Namun lebih sering daripada tidak, orang merasa sulit untuk meminta dukungan. Di sinilah kata-kata baik dapat sangat berarti. Peduli itu tidak memerlukan biaya apa pun!

PALREF Jalur Dukungan





Sebagai manajer, kerangka kerja ini dapat berguna bahkan untuk check-in reguler dan/atau dengan karyawan yang baru-baru ini menunjukkan perilaku yang tidak biasa atau tidak seperti biasanya – secara fisik, emosional & mental. Sebagai karyawan, kerangka kerja ini dapat berguna bagi individu yang berinteraksi dengan Anda secara teratur.

Beberapa poin untuk diingat – Anda tidak perlu menyelesaikan masalah karyawan yang sedang tertekan, mendiagnosis mereka, atau menjadi terapis/dokter bagi mereka. Yang perlu Anda lakukan hanyalah mendengarkan mereka, menjaga kerahasiaan percakapan & membimbing mereka ke sumber daya yang tepat. Jika masalah tersebut mengharuskan Anda untuk berbagi detail dengan orang lain, selalu tanyakan kepada karyawan tersebut apakah boleh untuk membagikan detail yang relevan saja (tidak harus semua detail).

MENYEIMBANGKAN KINERJA DENGAN KESEJAHTERAAN

Bagian penting dari praktik tempat kerja yang sehat & hubungan kerja yang positif adalah mengelola beban kerja & kinerja sekaligus memperhatikan karyawan Anda. Berikut beberapa tips tentang cara melakukannya:

- ▶ Kelola secara kasus per kasus/subjektif, bukan berdasarkan asumsi atau bias.
- ▶ Fokus pada orangnya, bukan masalahnya - jangan membuat asumsi - mereka masih bisa berkembang di tempat kerja.
- ▶ **Tegaskan kembali harapan dengan peka sambil mempertimbangkan solusi terkait kesehatan & kolaborasi:**
"Saya mengerti bahwa Anda sedang menghadapi beberapa masalah sulit, dan pada saat yang sama, kita perlu memastikan kita tetap berada di jalur yang benar dengan proyek kita. Mari kita pikirkan bagaimana kita dapat menyesuaikan beban kerja Anda atau menemukan cara lain untuk mendukung Anda selama masa ini."
- ▶ **Diskusikan implikasi praktis dari setiap permintaan penyesuaian yang wajar.**
oBerikan mereka fleksibilitas; bagaimana dan kapan mereka menjalankan peran mereka jika memungkinkan sejalan dengan kebutuhan bisnis.
- ▶ **Ketahui kapan harus eskalasi:**
o"Kita akan melakukan peninjauan pada tanggal XYZ. Saya ingin memberi tahu Anda bahwa, jika tidak ada peningkatan, mungkin akan membantu untuk membawa dukungan tambahan, baik dari HR atau profesional kesehatan mental untuk memastikan Anda mendapatkan bantuan yang Anda butuhkan."
- ▶ **Gunakan mediasi**
(hubungi HRBP) untuk menyelesaikan konflik apa pun jika diperlukan/tepat.



Sonia Hillary

Mengidentifikasi dan Mendukung Karyawan yang Mengalami Tekanan



WELLNESS CORNER

SINYAL TUBUH YANG KITA BIASA ABAIKAN DI TEMPAT KERJA

Oleh Ho Sheau Huey – Konsultan - Solusi, Inovasi & Keunggulan, Human Dynamic APAC

John mengira dia mampu mengatasi tekanannya dengan baik

- Sakit kepala? Mungkin karena kurang tidur.
- Bahu tegang? Postur tubuh yang buruk.
- Bangun pukul 3 pagi? Hanya karena berpikir ke depan.
- Kelelahan, pelupa, dan mudah tersinggung? Bagian dari kesibukan.

Seperti banyak orang berprestasi tinggi, dia tidak berpikir dirinya terlalu stres. Dia pikir dia hanya berurusan dengan beberapa nyeri fisik dan jadwal yang menuntut. Yang tidak disadari John adalah bahwa tubuhnya telah mengenali beban berlebih jauh sebelum pikirannya menyadarinya.

Tubuh Menyimpan Ingatan

Banyak dari kita menganggap stres sebagai sesuatu yang kita rasakan secara emosional. Kenyataannya, stres seringkali muncul secara fisik terlebih dahulu. Sistem saraf kita tidak membedakan antara percakapan klien yang sulit, tenggat waktu yang ketat, atau ancaman fisik yang nyata. Ia merespons semuanya dengan mengaktifkan sistem pertahanan hidup yang sama persis.

Ketika stres berlangsung singkat, respons ini sangat membantu. Tubuh Anda melepaskan adrenalin dan kortisol, meningkatkan fokus dan energi, serta mempersiapkan Anda untuk berkinerja. Masalah dimulai ketika tekanan seolah tidak pernah berhenti. Alih-alih kembali ke mode pemulihan, banyak orang tetap berada dalam kondisi waspada yang terus-menerus. [1]



Jebakan yang Kita Hadapi

Ketika stres mulai muncul secara fisik, kebanyakan orang merespons dengan salah satu dari tiga cara:

Bertahan

- "Saya akan menanganinya nanti."
- Beban kerja terselesaikan, tetapi stres fisiologis tetap ada.

Melarikan Diri

- Lebih banyak kopi agar tetap waspada.
- Lebih banyak scrolling, TV, atau kebiasaan lain untuk bersantai.
- Kelelahan sementara tanpa pemulihan yang nyata.

Rasionalisasi

- "Saya hanya lelah."
- "Mungkin karena faktor usia."
- "Ini karena kursi, kasur, atau postur tubuh saya."



Terkadang penjelasan tersebut benar. Namun ketika beberapa gejala muncul bersamaan dan menetap, tubuh mungkin sedang menceritakan kisah yang lebih besar.





Risiko Mengabaikan Sinyal

Ketika respons stres tubuh tetap aktif terlalu lama, hal itu dapat memengaruhi berbagai sistem [2]

Ketika respons stres tubuh tetap aktif terlalu lama, hal itu dapat memengaruhi berbagai sistem

Belajar mengenali tanda-tanda peringatan dini ini adalah langkah pertama yang vital bagi kesejahteraan kita. Inilah cara memulainya.

Dengarkan dan pahami:

Ketika sebuah gejala muncul, cobalah untuk mencari tahu alih-alih mengabaikannya. Apa yang sedang coba disampaikan oleh tubuh Anda? Apakah ia butuh waktu untuk melambat? Apakah ia meminta istirahat, gerakan, nutrisi, atau ketenangan?

Praktikkan teknik relaksasi:

Lakukan pernapasan dalam, mindfulness, atau gerakan lembut — bahkan lima menit sehari pun akan membuat perbedaan. Anda tidak perlu menunggu libur panjang untuk memulihkan diri; momen tenang harian yang singkat adalah hal yang paling dibutuhkan sistem saraf Anda.

Cari dukungan sosial:

Hubungi teman, keluarga, atau kolega tepercaya. Membangun jaringan sosial yang meningkatkan kualitas hidup memberikan penyangga emosional yang membantu meredakan stres dan kekhawatiran.

Apakah Anda Mengabaikan Sinyal Tersebut?



Lakukan pemeriksaan mandiri secara singkat. Berapa banyak dari hal berikut yang Anda alami?

- ▶ Terbangun antara jam 2 pagi dan jam 4 pagi serta tidak dapat menghentikan pikiran Anda
- ▶ Sering sakit kepala atau migrain
- ▶ Persistent neck, shoulder, or jaw tension
- ▶ Ketegangan leher, bahu, atau rahang yang terus-menerus
- ▶ Menjadi lebih pelupa, mudah teralihkan, atau tidak sabar dari biasanya

Jika tiga hal atau lebih terdengar familiar, tubuh Anda mungkin membawa beban stres yang belum sempat diredakan sepenuhnya. Dengan menyimak tanda-tanda peringatan dini dari tubuh, Anda dapat beralih dari menahan tekanan menjadi mengelola kesejahteraan jangka panjang secara proaktif. Tubuh Anda sudah berkomunikasi — saatnya untuk mulai mendengarkan.

Referensi:

- 1 **Harvard Health Publishing. (2024).** *Understanding the stress response.* Harvard Medical School.
<https://www.health.harvard.edu/healthy-aging-and-longevity/understanding-the-stress-response>
- 2 **American Psychological Association. (2024).** *Stress effects on the body.*
<https://www.apa.org/topics/stress/body>



Ho Sheau Huey

Oleh Ho Sheau Huey – Konsultan - Solusi, Inovasi & Keunggulan, Human Dynamic APAC



Visionary Voice

Stabilitas Adalah Keunggulan Kompetitif Baru

Oleh Eric Kung - Pendiri, Ketua & CEO, Human Dynamic Group

Ketika editor Influencer memberi tahu saya tentang topik ini, respons pertama di pikiran saya adalah: Apakah Anda serius? Stabilitas sering dianggap sebagai batu sandungan bagi perubahan organisasi dan transformasi bisnis. Orang-orang ditantang untuk meninggalkan zona nyaman atau stabilitas mereka dan merangkul perubahan dengan cepat! "Tidak ada stabilitas; yang ada hanyalah peluang."

Kemudian, saya memikirkan lunas sebuah kapal layar. Lunas berfungsi untuk menjaga kapal layar yang bergerak cepat tetap stabil dan "membumi". Jika tidak, kapal bisa terbalik oleh angin kencang atau ombak. Stabilitas organisasi dapat berarti tim kepemimpinan yang kuat dan berkomitmen, fondasi talenta, teknologi, inovasi, dan modal (struktural, finansial, intelektual, dan manusia), dan yang paling penting adalah nilai, misi, dan visi (VMV) organisasi.



Kita sering mendengar pakar manajemen atau pelatih kepemimpinan mengingatkan klien mereka untuk "kembali ke dasar" dan "fokus pada kompetensi inti Anda". Gairah adalah pedang bermata dua; itu bisa mendorong Anda untuk berjuang demi kesuksesan dan kehilangan pandangan akan hati Anda, yang merupakan tempat asal gairah Anda. "Jangan biarkan mereka hilang dari pandanganmu, simpanlah dalam hatimu." (Amsal 4:21) Hatimu adalah dasar stabilitasmu dan sumber hidupmu!



Stabilitas dalam kepemimpinan adalah tentang keaslian, integritas, kebenaran, iman, kepercayaan, kasih, dan harapan Anda; semua elemen itu berasal dari hati Anda. Dalam lingkungan bisnis yang berubah dan menantang, kita perlu beradaptasi dengan cepat, belajar dengan cepat, dan berinovasi dengan cepat. Komandan Angkatan Darat AS untuk operasi Desert Storm berkata, "Kecepatan itu mematikan; kecepatan itu final!" Hal yang sama berlaku untuk kompetisi bisnis. Namun, jika misi Anda tidak adil, maka kemenangan akan menjadi jahat. Selidiki hati Anda dan temukan sumber stabilitas Anda sebelum terlambat.



Eric Kung

Pendiri, Ketua & CEO, Human Dynamic Group